Poparcie dla LOT s. 4 | Time off? s. 5 | Głosem agencyjnego s. 3 | Przeciwko skanowaniu s. 5

BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY / ZIMA 2018

ISSN: 2353–4974

Ciężka praca nie popłaca

Związkom udało się doprowadzić do zawieszenia w listopadzie 2018 r. systemu oceniania poprzez feedbacki, czyli Załącznika nr 3 do Regulaminu Pracy. Poprzedziła to długa kampania, na którą składają się protesty pracownicze, sprawy sądowe prowadzone przez nasz związek, opinie biegłych sądowych dotyczące norm, pomiary wydatków energetycznych, kontrole inspekcji i inne. Zapowiadamy, że to dopiero początek!

Siłą napędową wygranej był „bunt” pickerów w 2015 r., do którego doszło w POZ1 w czerwcu 2015 r. Jedną z osób zwolnionych z pracy po „buncie” był Łukasz B., członek OZZ Inicjatywa Pracownicza. W sierpniu w sądzie pracy w Poznaniu odbyła się jego kolejna sprawa przeciwko Amazon, w której reprezentuje go związek.

Powodem protestu było wydłużenie godzin pracy na nocnej zmianie, aby zrealizować zamówienia przekierowane do POZ1 z niemieckich FC, w których trwały strajki. Nie zgadzając się na nadgodziny oraz w geście poparcia dla strajkujących za granicą, część pracowników w Polsce spowolniła pracę (pikowała po jednej rzeczy do tota). Amazon zastosował wobec załogi represje, zwalniając kilka przypadkowo wytypowanych osób.

Opinia eksperta

Na sierpniowej rozprawie zeznania składał biegły z zakresu BHP, Jarosław Łucka. Powołał go sędzia, aby ocenić warunki pracy w Amazon. **Opinia eksperta od BHP, dodatkowo potwierdzona przez lekarza medycyny pracy, okazała się dla spółki druzgocąca.**

Liczy ona kilkadziesiąt stron i pełna jest argumentów przemawiających za złą organizacją pracy w Amazonie. Przede wszystkim spółka nie spełnia wymogów w zakresie dostosowania pracy do psychofizycznych możliwości człowieka, wśród których znajdują się indywidualne predyspozycje pracownika, jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia. Wymóg ten został wyraźnie określony w § 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie BHP przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym. **Zdaniem biegłych spółka, kierując się swoim interesem, ignoruje przepisy BHP lub jedynie pozoruje ich stosowanie.** Normy BHP nie są brane pod uwagę podczas przydzielania pracownikom stanowisk pracy, sporządzania cotygodniowych ocen wyników pracy, kiedy pracownicy zgłaszają problemy zdrowotne lub przy zwolnieniach.

Zdaniem autorów opinii w spółce występuje wyjątkowo duża rotacja – średnia długość pracy jednej osoby wynosi ok. jeden rok. Przedstawiciele Amazona twierdzą, że umowy wypowiadane są tylko nielicznym pracownikom, których jest nie więcej niż kilkunastu rocznie. W swoich szacunkach nie biorą jednak pod uwagę pracowników zatrudnionych na czas określony, których można wyrzucić bez uzasadnienia lub którym nie przedłuża się umowy oraz licznych przypadków pracowników, których spółka skłoniła do odejścia za porozumieniem stron. Wielu pracowników zwalnia się pod wpływem presji oraz ze względu na stale rosnące wymagania.

Ciężka praca

Biegły zauważył, że praca w Amazonie wymaga od pracowników dużego wysiłku fizycznego oraz umysłowego, do czego organizacja pracy w magazynach nie jest przystosowana. Trudność pracy to nie tylko jej intensywność, ale także to, czy praca jest jednostajna, czy jest nużąca, jak często zmienia się środowisko pracy itd. Mono-

→

KONTAKT
IPAMAZON@WP.PL
TEL. 721 852 897

Ciężka praca nie popłaca

cd. ze s. 1

tonna praca oraz praca w ustalonym z góry tempie powoduje m.in. dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, spowolnienie krążenia, dolegliwości układu oddechowego, pojawianie się senności, zmniejszanie aktywności ruchowej i czujności, zmęczenie psychiczne. **Pracodawcy mają obowiązek łagodzenia skutków monotonii pracy i wymuszonego tempa pracy, np. poprzez wprowadzenie większej ilości przerw. Zdaniem biegłego przy tak dużym obciążeniu pracowników jak w Amazonie tego rodzaju rozwiązania są konieczne.**

Ponadto zmiany nocne są za długie i nie powinny przekraczać 8 godzin. W celu zmniejszenia monotonii pracodawcom zaleca się dodatkowo urozmaicanie środowiska pracy poprzez takie praktyki jak nadawanie muzyki. W Amazonie nawet tak proste rozwiązania są problemem dla kierownictwa.

Opinia kwestionuje także nadmierny wysiłek pracownika obliczany poprzez wydatek energetyczny. Stanowisko biegłych potwierdziły ostatnie kontrole i badania wydatku przeprowadzone przez PIP. Wykazały one, że na pewnych stanowiskach wydatek ten był przekroczony nawet dwukrotnie. Badane pracownice nakazano przenieść na inne działy ze względu na zagrożenie zdrowia spowodowane wycieńczeniem. Według biegłego w Amazonie występuje wiele czynników, które wpływają na dodatkowe zmęczenie i przeciążenie oraz niekorzystny stan psychozyczny. Są to m.in.: 1. przeciążenie pracą chodzącą, 2. duża presja czasu spowodowana koniecznością wykonywania norm, 3. praca zmianowa/w porze nocnej, 4. przedłużony czas pracy zaburzający relacje społeczne, 5. ograniczony wpływ na podejmowanie decyzji, 6. brak wpływu na obciążenie pracą, 7. złe warunki środowiskowe (dalekie odległości do wc, brak światła dziennego i miejsc odpoczynku).

W niektórych przypadkach spółka nie spełnia choćby minimalnych wymogów BHP, np.:



- nie zapewnia odpowiedniej ilości miejsc siedzących do wypoczynku;
- nie zapewnia odpowiedniego dostępu do światła dziennego na stanowiskach pracy;
- stosuje przedłużony do 10 godz. czas pracy w porze nocnej dla pracowników wykonujących prace z dużym wysiłkiem fizycznym i psychicznym, zamiast skrócenia go poniżej 8 godz.;
- nie zapewnia minimalnej ilości toalet na wszystkich kondygnacjach;
- nie konsultuje zagadnień BHP z przedstawicielami związków zawodowych.

Walczmy z pośpiechem, presją i rutyną

OZZ Inicjatywa Pracownicza już od dawna nagłaśnia niewłaściwie podejście spółki do BHP, którego negatywne konsekwencje ponoszą pracownicy. Przykładem jest akcja Bezpieczna Paczka, którą regularnie organizujemy wspólnie z kolegami z Niemiec i Francji podczas letnich i zimowych wyprzedaży. Rekordy sprzedaży, które przynoszą firmie gigantyczne zyski, oznaczają dla pracowników m.in. dodatkowe dni pracy, podwyższoną intensywność pracy, zmęczenie spowodowane brakiem czasu na sen i życie prywatne. Wyczerpanie załogi przynosi korzyści jedynie zarządowi, szeregowi pracownicy nie otrzymują za Prime Day i Black Friday rekompensaty, która wynagrodziłaby wzrost tempa i przymus obecności.

W ramach akcji Bezpieczna Paczka już trzykrotnie wydaliśmy do załogi odezwę, w której podkreślaliśmy, że „Jedną z najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy są POŚPIECH, PRESJA ZE STRONY PRZEŁOŻONYCH I RUTYNA! Pracując jak szaleni, zapominamy o instrukcjach, przepisach, ostrożności, zbyt dużym obciążeniu fizycznym, konieczności uzupełnienia płynów, odpoczynku od rutyny. Zapominamy o naszym zdrowiu". Każdego dnia przypominamy, że należy pracować przede wszystkim bezpiecznie, zgodnie z przepisami BHP i nie ulegać presji kierowników, bo nic nie wynagrodzi pracownikom utraty zdrowia. Wręcz przeciwnie, jeśli go stracą, wylecą na bruk.

Najważniejsze jest dla nas, aby pracownicy zaczęli głośno wyrażać swoje potrzeby związane ze zdrowiem. Kierownictwo zwykle przyzwyczajone jest, że życie i zdrowie pracownika niewiele znaczy. Pracownik jest po to, aby zaspokoić potrzeby firmy, a następnie ponieść całkowite koszty związane z utratą zdrowia i przemęczeniem. Przyzwyczailiśmy się do podporządkowania „potrzebom biznesowym" firm, m.in. śrubowania norm, dyscypliny, wszechobecnej kontroli i bezpodstawnych zwolnień. Tymczasem to biznes powinien podporządkować się potrzebom pracowników, dostosować się do ich stanu psychofizycznego. Musimy znieść stosunki pracy, w których pracownicy podporządkowani są biznesowi, aby odzyskać nasze życie dla nas i naszych bliskich. Dlatego jako związek poszerzamy wiedzę związaną z BHP i monitorujemy warunki pracy. Domagamy się zmiany systemu oceny pracowników, wpływu na określanie norm, jak również na decyzje dotyczące organizacji i bhp, czasu pracy, układania grafików itp. We Włoszech pracownicy strajkami zmusili korporację, aby zmiana nocna była tylko dla chętnych i wiązała się z 25% dodatkiem. My też musimy zmusić Amazon, by dostosował produkcję do naszych potrzeb.

Zmiana wymiaru czasu pracy (na pół etatu lub cały etat)

Jeśli zapytasz przedstawicielki HR w jaki sposób zmniejszyć lub zwiększyć wymiar czasu pracy otrzymasz wniosek o zmianę zmiany lub zmianę wymiaru czasu pracy. Na wniosku znajdują się pytania o ilość feedbacków czy kary porządkowe. Czy słusznie?

Pracodawca NIE MOŻE odmówić zmiany wymiaru czasu pracy ze względu na niewyrabianie norm, nagany lub niską frekwencję.

O ile w przypadku zmiany zmiany spółka ma większą dowolność, wymiar czasu pracy regulowany jest w Kodeksie Pracy. Co to oznacza?

Zgodnie z art. 292 § 2 k.p. pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie. Z przepisu tego wynika, iż pracodawca może się uchylić od powinności uwzględnienia wniosku pracownika, tylko w sytuacji gdy jest on niemożliwy do zrealizowania z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zgodnie z utartym w literaturze i orzecznictwie poglądem należy przyjąć, że użyty w tym artykule zwrot „pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika" oznacza obowiązek pracodawcy. [Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art.29(2) Kodeksu pracy, teza 3.2, Lex/el., stan prawny: 1.04.2016 r.]. Amazon praktycznie stale planuje przyjęcia nowych pracowników na cały bądź na połowę etatu. W takiej sytuacji trudno było by udowodnić, że nie dysponuje taką możliwością. Wobec tego w wielu przypadkach spoczywa na nim OBOWIĄZEK uwzględnienia takiego wniosku.

Według innych komentatorów tego przepisu pracownik, wobec którego pracodawca nie wywiązał się ze swojego obowiązku, może złożyć pozew do sądu lub zażądać odszkodowania: „Niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika powoduje możliwość żądania przez pracownika ukształtowania określonej treści stosunku pracy przez sąd lub żądania wypłaty odszkodowania na zasadach ogólnych (art. 300 k.p. w zw. z art. 471 k.c.)." [Marta Derlacz-Wawrowska, Komentarz do art.29(2) Kodeksu pracy, teza 3.1., Lex/el, stan prawny: 15 kwietnia 2014 r., dostęp: 31 lipca 2016 r.].

Jeśli masz problemy związane ze zmianą wymiaru czasu pracy zgłoś się do nas! Pomożemy Tobie napisać wniosek z odpowiednim uzasadnieniem.

Głos pracownicy agencyjnej

Na okres peaku Amazon zatrudnił wielu pracowników tymczasowych za pośrednictwem agencji Randstad i Adecco. Jak oceniasz zaproponowane warunki?

Po pierwsze termin „pracownicy tymczasowi" to duże uproszczenie. Wielu z nas wcześniej pracowało w Amazonie przez agencje w tym czy innych okresach, niektórzy mają takie doświadczenie od 4 lat. To pracownicy stale tymczasowi. Na ten peak Amazon zaproponował agencyjnym wyższą stawkę niż wcześniej, 18,5 zł brutto. Nie dostajemy jednak pakietu opieki medycznej czy ubezpieczenia zdrowotnego chociaż w tym czasie tak samo ciężko pracujemy. Niektórzy nawet ciężej, bo stali pracownicy często lepiej znają metody na oszczędzanie organizmu przed wyczerpaniem. Praca w Amazon to nie żadna czarna magia, zadania są łopatologiczne. Pomijając pewne wyjątki, po kilku dniach nawet bardzo świeży pracownicy są wystarczająco produktywni. Wszystkich tak samo bolą nogi, plecy, ręce. Powinniśmy mieć takie same możliwości powrotu do zdrowia w razie szkody.

Tej jesieni Amazon szukał ludzi z hasłem „zarób 10 tysięcy w 10 tygodni". Dla kilkuset osób to hasło okazało się oszustwem. Znam pracowników, którzy wyrabiali ze spokojem normę i nie brali żadnych L4 czy urlopów, nie mieli N-ek, a jednak na koniec listopada nie przedłużono im umowy. Nie podano im żadnego powodu. Wielu pracowników dowiedziało się o tym ostatniego dnia miesiąca, na 30 minut przed końcem pracy. Z dnia na dzień wylądowali na bruku choć niektórzy słyszeli jeszcze kilka dni wcześniej, że świetnie im idzie. Takie traktowanie to jeden z powodów, dla których wstąpiłam do związku.

Jak obecnie wygląda rekrutacja? Co zwróciło Twoją uwagę?

Randstad oddzwonił do mnie tego samego dnia, w którym polecił mnie kolega. Rekrutowali tylko na zmianę Back. Umówiłam się na następny dzień w siedzibie agencji. Tutaj po krótkim wprowadzeniu do pracy musiałam zdać egzamin psychologiczny na padzie. Wiele pytań dotyczyło stosunku do kradzieży, czy chciałbym zaostrzyć za nią kary w Polsce, czy będę lojalna wobec szefów, zadowolona z ciężkiej pracy i czy będę kablować na współpracowników w najróżniejszych sytuacjach.

Po egzaminie ustawiłam się w kolejce do badań lekarza medycyny pracy. Te trwały 1-2 minuty. Lekarka zbadała mi ciśnienie, zapytała o wykształcenie, przewlekłe choroby i nic więcej, może jeszcze jakiej muzyki słucham. W sumie nie dziwię się, że tej skali badania nie wykryły nic, ani nie wpłynęły na rodzaj zatrudnienia tego 27-letniego chłopaka, który umarł na zawał serca, gdy już pracowałam w Sadach. Ponoć dojeżdżał z daleka, miał nocki i nadgodziny. Amazon nie powinien mu ich przydzielać, ale zadaniem lekarzy jest tylko klepać, że każdy jest zdrów jak ryba i może wszystko.

Wracając do rekrutacji – dzień Zero i płatne szkolenie odbyło się już w Sadach. Szkolenie BHP zewnętrznej firmy pozostawiało wiele do życzenia. Powinniśmy usłyszeć o realnych zagrożeniach, przeciążeniu potwierdzonym badaniami PIP itd. W samym Amazonie zdarza się wiele wypadków, jednak instruktor nie wspomniał o ani jednym z nich ani jak powinniśmy reagować, czy jakieś kwestie wciąż odbiegają tu od konkretnych zasad BHP i powinniśmy na nie szczególnie uważać, co PIP zrobiła już na ten temat, albo czego żądać od medyka lub BHP-owca, czy warto coś zgłaszać do związku, czy tu w ogóle jakiś związek istnieje. W zamian szkoleniowiec opowiedział parę zabawnych dla niego anegdot z innych zakładów, w których pracownicy wyolbrzymiali sprawy BHP, przez co niepotrzebnie skazali szefów na dodatkowe koszty.

Dzień zero zakończyliśmy podpisując umowę z Randstadem. W umowie jest napisane, że zapoznaliśmy się z Regulaminem Pracy, choć nikt nam go nie pokazał, podobno liczy bardzo dużo stron.

Dlaczego podjęłaś pracę?

Poza oczywistą potrzebą zarobku ciekawiła mnie praca w „nowoczesnym", amerykańskim zakładzie. Słyszałam, że to najbardziej rozwinięty system organizacji pracy, gdzie wszystko jest układane przez skomplikowane algorytmy. Niektórzy nawet twierdzą, że te algorytmy to recepta na sprawiedliwość w przyszłości. Chciałam tego doświadczyć na własnej skórze. Po miesiącu widzę, że ten cały system wcale nie jest ani obiektywny ani sprawiedliwy wobec nas, pracowników. Myślę, że w Amazon pracownicy nie mają kontroli ani konkretnej wiedzy o tym, jak te algorytmy działają, jak są wyliczane normy. W zasadzie to, co jest w Amazonie nowoczesne, to głównie metody przykręcania śruby dla większej wydajności. Tutaj może i brygadzista nie sapie mi co chwila do ucha, ale kontroluje mnie bezprzewodowy skaner połączony przez internet z komputerem menedżera. Koniec końców praca jest tak samo męcząca co sto lat temu. System amazoński nie przewiduje zmęczenia. Choćby zrobić dwa razy więcej niż trzeba, czy dostać dwa razy cięższy towar, to oczywiście nie dostaniesz sms-a „odpocznij"i informacji o najbliższym krześle. Zresztą nie ma atmosfery, żeby przycupnąć na krześle i rzadko kiedy trafi się jakieś blisko. A menedżerowie powtarzają tylko na stendapach, żeby nie siadać na totach... Praca w tym systemie jest tak ciężka, że po czterech dniach jestem wyczerpana, boli kręgosłup, stopy, kolana. Nie dziwne, że robią tu dużą rotację. Nowoczesność nie powinna sprowadzać się do zajeżdżania pracownika.

Co Twoim zdaniem trzeba zmienić lub polepszyć?

Trzeba wiele zmienić. Nie powinno być tak ogromnych różnic w płacach między nami a kolegami w Niemczech – dłużej i ciężej pracujemy na ten sam chleb. Do tego trzeba tak zorganizować pracę na zakładzie, żebyśmy mogli bez strachu odpocząć, usiąść, pójść do toalety, napić się. Zwiększyć liczbę krzeseł to ludzie nie będą siadać na totach, co bardzo nie pasuje tym na górze. Toalet też powinno być więcej – na wieży B na trzecim piętrze nie ma żadnej, trzeba grzać z kilometr za potrzebą, a norma leci tak samo jak na innych piętrach. Menedżerom nie pasuje siadać na totach, a ja się nie zdziwię, gdy ktoś w końcu do tota walnie kupę.

Dalej, koszty jakości i bezpieczeństwa nie powinny spadać na barki pracownika. Amazon twierdzi, że jego hasło to „obsesja na punkcie klienta", trzeba dbać o wysoką jakość. Po drugie, cały czas powtarzają i piszą na lustrach w łazienkach – bezpieczeństwo jest najważniejsze. A w praktyce pracownik jest oceniany głównie na podstawie tego, jak szybko pracuje. Szybkie tempo pracy nie idzie w parze z jakością i bezpieczeństwem. Amazon raczej wie o tych sprzecznościach – wymaga dużej prędkości, a przez nią sama na siebie kręcę bata i daję powód, aby mnie zwolnić, bo jakość zła, zbyt mało „uśmiechów klientów".

Słyszę, że wszystkie „nielegalne" sekundy i minuty odpoczynku sumują się na wielotysięczne „straty" w kieszeni pana **Bezosa**

Co Ty i Twoi koledzy robią, żeby poprawić sytuację?

Walczymy z wyczerpaniem jak się da, widzę sporo osób przysiadających choć na chwilę i gdziekolwiek – na totach, poręczach, w toaletach. Mimo że nie można i nie ma gdzie. Menedżerowie często podkreślają, że odejście od stanowiska pracy to złamanie regulaminu. Słyszę, że wszystkie „nielegalne" sekundy i minuty odpoczynku sumują się na wielotysięczne „straty" w kieszeni pana Bezosa i spółki. Ale nie da rady nieustannie pracować przez trzy godziny, wykonując te same monotonne ruchy na stojąco, lub chodząc w kółko bez korzystania z toalety. Kiedy kobieta ma okres, ciężko nie zmieniać tampona lub podpaski w ciągu 3 godzin ruchu. Małe przerwy robi każdy kto musi, w niektóre intensywne dni inaczej się nie da pracować. Niektórzy idą na kantynę niezależnie od oficjalnych przerw po leki od bólu, masaż nóg czy zwykłą kawę. W tym zakresie mało kto poważnie traktuje zakazy menedżerów, bo te zakazy są wbrew zdrowiu. Inna rzecz to programowe przerwy i koniec pracy. Amazon chciałby, żeby pracownicy zeszli ze stanowiska w sekundzie, gdy zabrzmi gong. Nawet jeśli miejsce pracy znajduje się na 3. piętrze. Cieszę się, że trudno znaleźć pracownika, który się do tego stosuje, chyba że bardzo liczy na jakiś awans przed wyczerpaniem. Wszyscy wiemy, że stanowisko pracy musimy opuścić odpowiednio wcześniej, żeby o danej godzinie znaleźć się już w pobliżu wyjścia. Staramy się szybko zorientować na czym polega norma, aby w miarę kontrolować tempo i nie zwariować. Jak liczona jest norma to tajemnica Amazona, liderzy czasem mówią, że to „wyższa matematyka i trzeba po prostu zaufać". W odpowiedzi staramy się wypracować własny sposób wyczucia w miarę zdrowego tempa. Oszczędzamy siebie, bo nas się nie oszczędza. Pracownicy chętnie dzielą się strategiami, jak sprawniej omijać system, jeśli zagraża zdrowiu. Menedżerowie i liderzy w odpowiedzi robią naloty na kantyny, stosują blokady przy wyjściu, wprowadzają kary, ale i tak nie są w stanie zmusić wszystkich do pracy na złamanie karku.



Solidarni z pracownikami LOT

W listopadzie razem z innymi komisjami z Inicjatywy Pracowniczej wspieraliśmy strajkujących pracowników Polskich Linii Lotniczych LOT.

Powodem protestu był przeciągający się od kilku lat spór zbiorowy, w ramach którego załoga domagała się m.in. przywrócenia regulaminu wynagradzania, gwarantującego wyższe płace, oraz zatrudniania pracowników na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wiosną zdecydowano o przystąpieniu do referendum strajkowego, w którym udział wzięło prawie 60% zatrudnionych. Spośród nich prawie wszyscy opowiedzieli się za przerwaniem pracy. Zarząd bronił się przed strajkiem uznając jego organizację za nielegalną. Jako uzasadnienie podano sposób przeprowadzenia referendum (m.in. mobilne urny do głosowania) oraz możliwość narażenia spółki na straty finansowe. Absurdalne argumenty szefa uwzględnił sąd. Postanowił, że strajk nie może się odbyć do czasu rozwiązania wątpliwości dotyczących referendum. W międzyczasie część związkowców i członków Komitetu Strajkowego ukarano naganami a przewodniczącą Związku Zawodowego Personelu Pokładowego i Lotniczego, Monikę Żelazik wyrzucono z pracy.

Mimo represji i nieprzychylności sądów, w październiku załoga przerwała pracę.

W trakcie strajku zwolniono dyscyplinarnie 67 osób. Zarząd zażądał też zwrotu poniesionych kosztów. To także nie złamało oporu pracowników, którzy nie przerwali akcji strajkowej.

Ostatecznie po dwutygodniowym strajku, załoga podpisała porozumienie, na mocy którego cofnięto nagany i przywrócono do pracy wszystkich zwolnionych. Ponadto zarząd wycofał się z roszczeń o zwrot strat finansowych i zobowiązał do podjęcia rozmów na temat podwyżek oraz sposobu zatrudniania pracowników.

Dlaczego wsparliśmy strajkujących pracowników innej firmy?

W ciągu ostatnich lat kolejne rządy radykalnie ograniczyły funkcjonowanie związków zawodowych, pluralizm związkowy, uzyskanie reprezentatywności na poziomie zakładów pracy i prawo do strajku. Doświadczyliśmy tego w 2016 r., kiedy nasz związek przeprowadzał w Amazonie referendum strajkowe. 2000 pracowników głosujących za strajkiem nie wystarczyło, aby legalnie przerwać pracę (wg ustawy w referendum musi wziąć udział 50% wszystkich zatrudnionych z całej firmy). Gdyby obowiązywały nas takie same przepisy jak w Niemczech, Francji, Grecji czy we Włoszech spełnilibyśmy wszystkie warunki do organizacji legalnego strajku. W Polsce, przy strukturze zakładu podobnej do Amazona, jest to praktycznie niemożliwe.

Przykładów świadczących o tym, że polskie prawo pracy nie jest tworzone z myślą o pracownikach, jest znacznie więcej.

To co wydarzyło się w liniach lotniczych pokazuje jednak, że mimo przeciwności, zjednoczeni pracownicy mają olbrzymią siłę.

Siłę, której żadna władza, żaden zarząd, żaden sąd im nie odbierze – mogą wbrew wszystkiemu zatrzymać pracę i zażądać dostatniego życia, sprawiedliwszego podziału dóbr wytworzonych przez nas – pracowników i pracownice i możliwości współdecydowania o swoim miejscu pracy.

Nasze protesty nie są od siebie niezależne

Każda załoga przystępująca do akcji strajkowej podejmuje walkę o zwiększenie pozycji wszystkich pracowników względem szefów, zarządów i antypracowniczych ustaw. Każda taka załoga musi przełamać dotychczasowe ograniczenia, torując drogę kolejnym organizacjom. To nasza determinacja i solidarność decydują o tym, ile możemy zdziałać. Jeśli jesteśmy silni, to nie da się nas zastraszyć wyrokami sądów i represjami, nie da się nam odebrać prawa do walki za pomocą absurdalnych regulacji. **Zjednoczeni jesteśmy na tyle mocni, żeby decydować o tym, czy nasze działania są legalne czy nie i narzucać naszą interpretację prawa pracy. Dlatego każdej załodze przystępującej do strajku należy się wsparcie. W październiku potrzebowali go pracownicy LOT, jutro możemy potrzebować go my.**

ZAPOMOGA LOSOWA

Zapomoga losowa to doraźna, bezzwrotna pomoc finansowa udzielana zwykle w związku ze zdarzeniem losowym, takim jak np. zalanie czy też wybite okna na skutek wichury.

Wnioski powinno się złożyć na co najmniej 7 dni przed planowanym posiedzeniem Komisji Socjalnej. Terminy są wywieszane na tablicach przy górnym HR. Jednak zdarzały się przypadki, że wnioski składane tydzień wcześniej nie były rozpatrywane, gdyż pracodawca twierdził, że wpłynęły za późno. Dlatego sugerujemy składać je najlepiej dwa tygodnie wcześniej lub wziąć potwierdzenie złożenia.

Aby zawnioskować o zapomogę losową trzeba złożyć formularz – ten sam, na którym składamy wnioski o bony świąteczne.

W zależności od charakteru zdarzenia, jakie nas spotkało, w różny sposób musimy udowodnić, że spotkało nas zdarzenie losowe na skutek którego ponieśliśmy straty. Jednak najczęściej trzeba do wniosku dołączyć dokumentację zdjęciową lub paragony czy rachunki poniesionych kosztów.

Czasami dokumentacja, którą złożymy może być niewystarczająca i wtedy Komisja, która rozpatruje wnioski, może poprosić o uzupełnienie wniosku o dodatkowy dokument od jakiejś instytucji, który może być odpłatny. Trzeba pamiętać, że uzupełnienie wniosku o ten dokument nie jest równoznaczne z przyjęciem wniosku i pomimo uzupełnienia wniosku może on zostać odrzucony.

Zatwierdzona zapomoga losowa powinna być wypłacona z najbliższą wypłatą po posiedzeniu komisji. Jednak niestety może się zdarzyć, że pracodawca przeleje zapomogę dopiero na następną wypłatą.

Zapomogę losową możemy otrzymać dwa razy w roku kalendarzowym. Jednak od otrzymania zapomogi do zawnioskowania o kolejną, musi minąć pół roku. Czyli jeżeli nasz wniosek został zatwierdzony w listopadzie to kolejny wniosek możemy złożyć dopiero w maju. W razie pytań prosimy o kontakt.

Potrzeby i opinie pracowników Wrocławia

Najważniejsi są dla nas pracownicy, dlatego przedstawicielki OZZIP z Poznania i Wrocławia postanowiły zapytać wybrane osoby z WRO1 i WRO2, co sądzą o zmianach, jakie ostatnio nastąpiły w spółce.

Większość osób, z którymi rozmawiałyśmy, najbardziej zadowolona jest z faktu zawieszenia Załącznika nr. 3 do Regulaminu Pracy, czyli oceniania pracowników na podstawie norm i wręczania im pisemnych upomnień. Jest to duży sukces związków zawodowych, ponieważ feedbacki były niemal od początku istnienia spółki.

Nasze koleżanki i koledzy z Wrocławia twierdzą, że teraz chętniej przychodzą do pracy, nie odczuwają aż tak bardzo negatywnych skutków presji i o wiele spokojniej i przyjemniej im się pracuje. Dlatego chcą, aby Załącznik nr 3 został całkowicie zniesiony. Sądzimy, że w innych magazynach zdania są podobne. Oczywiście związki zawodowe zrobią wszystko, by dalej naciskać na zmianę sytemu oceny pracownika.

Kolejnym głośnym tematem dla zatrudnionych we WRO1 i WRO2 jest kwestia podwyżek. Nasi rozmówcy są głęboko zawiedzeni niskim wzrostem płac w stosunku do rosnących kosztów utrzymania. Dotyczy to zwłaszcza tych osób, które pracują od otwarcia magazynów. Wielu z nich ma duże doświadczenie, ich zdaniem powinno to zostać w końcu docenione. Ponadto czują, że zakład nie zauważa ich lojalności i pracowitości. Nasi rozmówcy odwoływali się do przykładów innych zakładów we Wrocławiu, które płacą więcej, np. 20 lub 21 zł za godzinę. W Amazonie pracuje się ciężko, zmiany są długie i męczące a nasze pensje tego nie rekompensują.

Kolejnym często poruszanym tematem były relacje między pracownikami a menedżerami i liderami. Opinie na temat przełożonych są różne. W wypowiedziach powtarzał się problem nieobecności przełożonych przy desku. Mówiliście, że szczególnie często dzieje się tak we WRO1, a to utrudnia załatwienie różnych spraw.

Drugą kwestią jest lekceważące podejście menedżerów w stosunku do osób, które chorują, co nie powinno mieć miejsca. Jeśli menedżerowie bądź liderzy zachowują się w stosunku do pracowników nieprawidłowo lub ich działania narażają Was na niekorzystne konsekwencje, nie bójcie się tego zgłosić do nas lub do działu HR. Zachowanie przełożonych może mieć wpływ na Waszą pracę i sytuację w zakładzie, np. na to, jak jesteście oceniani. W przypadku działu HR najistotniejszą wymienioną przez Was kwestią było to, że nie macie zaufania do kadr co do zachowania poufności.

Chciałybyśmy Wam podziękować za podzielenie się opiniami i chcemy Was zachęcić do współpracy. Jesteśmy pewne, że w każdym magazynie pracownicy chcą zmian, ale nic dzieje się samo. Zachęcamy do wspólnego działania i walki.

Natalia i Edyta

PRZECIWKO SKANOWANIU

Na ostatnim posiedzeniu Komisji BHP członek Zarządu Amazona potwierdził, że pracownicy mają prawo wyjść z pracy i odbić się na zegarze zgodnie z regulaminowymi 5 minutami „przed końcem pełnej godziny czasu pracy" bez negatywnych dla nich konsekwencji. **Dlatego nie należy obawiać się skanowania, gdyż mamy pełne prawo, aby wyjść z pracy z ową 5 minutową tolerancją, a przełożeni nie mają prawa nas zatrzymywać, ani karać w żaden sposób.**

Tymczasem w ostatnich tygodniach menedżerowie znów zaczęli blokować wyjścia z pracy przy wieżach i w innych obszarach, nie pozwalając pracownikom podejść do zegarów. Zmuszają nas tym samym do pozostawania w pracy po jej zakończeniu. Równocześnie Amazon nie płaci za ten czas. Łamią tym samym własny regulamin, który zezwala na rejestrowanie obecności „na 5 minut przed końcem pełnej godziny czasu pracy" i nie pozwala na przebywanie na terenie zakładu poza godzinami pracy. W sytuacji, gdy pracownik wykazuje się punktualnością i rozpoczyna pracę o czasie, nie wykorzystując regulaminowych 5 minut tolerancji (spóźnienie) pracodawca nie ma prawa do zatrzymania go po upływie określonego w grafiku czasu pracy, jednocześnie nie płacąc za dodatkowy czas. **Tak wykorzystywany Regulamin powoduje, że codziennie okradani jesteśmy z wynagrodzenia za pojedyncze minuty tzw. nadminutki, co jest niezgodne z prawem. Właśnie to ma miejsce w naszym zakładzie.**

W czasie pracy jesteśmy zobowiązani do pozostawania w dyspozycji pracodawcy oraz do wykonywania poleceń. Poruszanie się po magazynie, który jest naszym miejscem pracy jako całość, np. zmiany działów oraz samo opuszczenie miejsca pracy, jest wykonaniem polecenia. Nieopuszczenie FC na czas może zostać „uznane za wykonywanie pracy bez upoważnienia". Również zdanie sprzętu używanego do pracy np. skanerów lub stacji komputerowych („krów"), wykonujemy na polecenie pracodawcy, zaś blokowanie przejścia do miejsc, gdzie to się odbywa zmusza nas do wykonywania tej pracy w nieopłaconym czasie, co należy ponownie podkreślić jest niezgodne z prawem pracy.

Blokowanie przejścia, szczególnie w ciągach komunikacyjnych przy wieżach, powoduje bardzo niebezpieczną sytuację. Zamyka drogi ewakuacji, które zawsze powinny być przepustowe. Blokada gromadzącego się tłumu, ruszającego następnie równocześnie w stronę zegarów, powoduje ryzyko popchnięcia, przewrócenia, a nawet stratowania, co jest całkowicie niezgodne z zasadami BHP. Fizyczne blokowanie przejścia przez przełożonych poprzez stanie na drodze i uniemożliwianie przejścia ma wyraźne znamiona ubezwłasnowolnienia oraz odbierania wolności osobistej. Wskazać należy również, że według Kodeksu Karnego (Art. 220-221) to na przełożonym ciąży indywidualna odpowiedzialność karna za stwarzanie zagrożenia w pracy oraz jego konsekwencje, czyli za ewentualny uszczerbek na zdrowiu, wypadek lub utratę życia pracownika. Dotyczy to szczególnie: kierownika zakładu, innej osoby kierującej pracownikami lub innej osoby, wyznaczonej zakresem obowiązków, kierującą działami lub zespołami ludzkimi (np. brygadziści, kierownicy zmian. **Stanowczo domagamy się natychmiastowego zaprzestania praktyk: nielegalnego zastraszania pracowników, łamania regulaminu, zmuszania do nieopłaconej pracy po nominalnym czasie naszej pracy, wywoływania niebezpiecznych sytuacji znacznie zwiększających ryzyko wypadku.**



Źródło: bonbonmann.net

Rozmowa o rolach krytycznych

Przeprowadziliśmy wywiad z naszymi kolegami pracującymi na funkcjach non-direct, którzy niedawno złożyli list do dyrekcji POZ1 z żądaniami. Z wywiadu dowiecie się, czego oczekują od Amazon. Cieszymy się, że umieją zorganizować się jako grupa i podjąć działania na rzecz poprawy sytuacji materialnej oraz sprecyzowania warunków zatrudnienia. Jednocześnie uważamy, że nie ma wśród nas lepszych i gorszych. Bez pracy pickerów, stowerów czy packerów magazyny Amazon także by nie funkcjonowały, a stanowiska PG, instruktorów, problem solverów itp. nie miałyby racji bytu. Chcemy dodać, że nasza funkcja w zakładzie zależy od różnych czynników, nie zawsze kompetencji. Dlatego jako związek uważamy, że wszystkim Amazończykom należą się pensje, które zapewnią nam dostatnie życie, bez konieczności pracy w nadgodzinach. Niezależnie od tego, na jakim dziale jesteśmy, jaką mamy umowę, jaki kolor badża, wszyscy wytwarzamy zyski dla Amazon i domagamy się, aby były sprawiedliwiej dzielone. Mamy nadzieję, że inicjatywa naszych kolegów zainspiruje resztę załogi i wspólnie zawalczymy o lepszy byt dla nas i naszych bliskich.

Kim jesteście, jaką grupę pracowników reprezentujecie?

Reprezentujemy grupę pracowników sprawujących tak zwane „role krytyczne". Wykonujemy zadania wykraczające poza standardowy zakres obowiązków pracownika magazynowego, bardzo często pokrywające się z zakresem obowiązków pracowników szczebla T3. Zajmujemy się zarządzaniem mniejszymi jednostkami w obrębie danego działu oraz mamy znacznie zwiększoną odpowiedzialność za prowadzoną zmianę. Wszystkie funkcje krytyczne muszą być obsadzone osobami i same siebie motywują do pracy, gdyż od nich zależy prawidłowe funkcjonowanie FC zarówno na poziomie procesowym jak i pozaprocesowym.

Co chcielibyście aby zostało zmienione? Czego oczekujecie od Amazona?

Wielu z nas zależy na umowach bądź aneksach do obecnych umów; chcemy, aby odzwierciedlały rolę w naszym FC, gdyż obecne z zapisem „Pracownik Magazynowy" mijają się z prawdą. Liczna grupa postuluje nawet utworzenie odrębnych działów Problem Solve i Process Guide. Chcielibyśmy zostać lepiej wynagradzani – adekwatnie do naszego wkładu w sprawne funkcjonowanie magazynu i realnego zakresu obowiązków.

Dlaczego akurat w tym momencie podejmujecie ten temat?

Postanowiliśmy poruszyć temat T2 akurat teraz, gdyż poprzednie wstępne rozmowy nie przyniosły oczekiwanych przez nas rozstrzygnięć. Dużą rolę miały także podwyżki, które okazały się dużo poniżej przewidywanych i są kompletnie niezwiązane z wkładem pracy czy stażem (im dłuższy tym procentowo niższe). Wzrastająca odpowiedzialność za prowadzenie zmiany wraz z dorzucaniem nam kolejnych obowiązków bez żadnej gratyfikacji prócz uścisku dłoni bądź absurdalnych przypinek sprawiły, że postanowiliśmy wyjaśnić obecną sytuację z kierownictwem.

Co w przypadku gdy Amazon nie będzie chciał podjąć dialogu lub odrzuci wasze propozycje?

Nie możemy wypowiadać się w imieniu wszystkich pracowników ról krytycznych, ale bardzo wielu z nas zapowiedziało zrzeczenie się sprawowania jakichkolwiek funkcji pozaprocesowych. Niektórzy zastanawiają się nad tym, czy nie zrezygnować z pracy w Amazon, gdyż ich zaangażowanie oraz dbanie o dobro pracodawcy nie są w żaden sposób doceniane. Rozważamy także złożenie pozwu w tej sprawie do Sądu Pracy.

Dziękujemy za rozmowę!

BEZCZYNNOŚĆ?

TIME–OFF? F*CK OFF!

Ostatnio menedżerowie i liderzy zaczęli zwracać uwagę na, jak to określają, „bezczynność", oskarżając pracowników o to, iż mają okresy, w których nie pracują oraz że mają za dużo „time of task". Równocześnie grożąc konsekwencjami w postaci notatek służbowych w formie cieszących się zasłużenie złą sławą feedbacków.

Na każdym dziale jest określony czas, w którym można być „poza taskiem", wlicza się tu: 15-min przerwy, stand-upy, wizyty w toalecie i uzupełnianie płynów. Przełożeni prezentują czas pracy na kolorowych wykresach „PPR", na których „time of task" przedstawiony jest specjalnym kolorem. Czas ten rejestrowany jest od pełnego przeprocesowania jednej operacji do kolejnej i wykazany jako „poza taskiem", jeśli przekracza 3 minuty. Jednak na tym wykresie nie widać innych czynności, które wykonujemy: skanowania produktów, wózków, lokacji i totów, wożenia wózków, pobierania totów, odkładania, brania i zdawania sprzętu, przemieszczanie się pomiędzy obszarami, czekania w kolejce do sweepera itd. Część z nich jak skanowania są rejestrowane w innym programie „activity details", do którego przełożeni mają dostęp. Inne „time of task" np. związane z brakiem towaru lub zmianami obszaru wynikają z rażących zaniedbań przełożonych nie wbijających pracowników na odpowiednie „taski"; do czego na niektórych działach dochodzi nagminnie.

Dlatego trzeba się stanowczo domagać od menedżerów i liderów wbijania na odpowiednie „taski" w przypadkach takich jak brak pracy lub zmiana obszaru. W wypadku rozmowy z przełożonym na temat „time of task" należy żądać weryfikacji „activity details", a nie tylko czasu „poza taskiem". Pracownicy mają również prawo wiedzieć z góry ile „time of task" według Amazona im „przysługuje", o czym powinni informować ich przełożeni. Zdecydowanie sprzeciwiamy się oskarżaniu pracowników o „bezczynność"! „Time of task" nie jest żadną „bezczynnością" tylko pracą, za którą należy się szacunek i godne wynagrodzenie!

Wypadki przy pracy – co robić?

W poprzedniej gazetce również pisaliśmy o wypadkach przy pracy, ale nadal pracownicy nie zawsze zgłaszają tego typu zdarzenia przełożonym.

Bardzo często powodem braku zgłoszeń jest strach przed utratą pracy. Jednak znamy osobę, która tydzień przed końcem umowy próbnej zgłosiła wypadek przy pracy i otrzymała umowę na czas nieokreślony.

Inne powody to nieznajomość procedury lub uleganie przełożonym. Zdarza się, że kiedy zgłaszacie menedżerom, że coś Was boli lub coś się Wam przydarzyło, oni przekonują Was, że z pewnością nie był to wypadek. Przykład: kiedy osoba pracująca na dziale pack poczuła silny ból w podbrzuszu, menedżer stwierdził na własną rękę, że nie mógł to być wypadek tylko jakaś choroba. Innego zdania był lekarz, który stwierdził uraz. **Pamiętajcie, menedżerowie nie mogą wydawać opinii przed zbadaniem Was przez lekarza oraz analizą zaistniałych okoliczności! Nie są lekarzami, ani nie mają wystarczającej wiedzy o tym, co się naprawdę zdarzyło.**

Nie ma ostatecznego terminu zgłaszania wypadków. Oznacza to w praktyce, że mamy prawo wnioskować do pracodawcy o uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy nawet po miesiącach czy latach, np. w sytuacji, gdy okazało się, iż skutki chorobowe, które się w pewnym momencie ujawniły, są konsekwencją wcześniejszego zdarzenia w pracy. Mimo to – róbmy to niezwłocznie. Wtedy najłatwiej będzie nam dowieść swoich racji. Świadek zdarzenia również ma obowiązek zgłaszać wypadek, który widział.



Doszło do wypadku. Co dalej?

1. Zgłoś wypadek przełożonemu.

2. Amazon powoła zespół powypadkowy, który określi, czy faktycznie doszło do wypadku oraz zbada jego przyczyny i okoliczności. W tym celu zespół zbierze potrzebne informacje i przeprowadzi z Tobą wywiad, a gotową opinię zawrze w protokole powypadkowym. Protokół powinien być gotowy w ciągu 14 dni od czasu zawiadomienia o wypadku. W określonych okolicznościach (np. stan zdrowia poszkodowanego) okres ten ulec może przedłużeniu.

3. Kiedy udasz się do lekarza poinformuj go, że najprawdopodobniej uległeś wypadkowi w pracy. Powinieneś otrzymać od niego zaświadczenie o tym, że doszło do urazu. Pokaż je zespołowi powypadkowemu.

3. Zespół przekaże Tobie protokół do wglądu. Jeśli jesteś na zwolnieniu chorobowym, zostanie on dostarczony do Ciebie kurierem. Przeczytaj go dokładnie i wpisz swoje ewentualne zastrzeżenia. Jeśli nie zgadzasz się z jego treścią, zespół powypadkowy ma 5 dni na sporządzenie nowego protokołu.

Oto przykłady świadczeń, których może domagać się osoba, która uległa wypadkowi przy pracy:

- zasiłek chorobowy
- świadczenie rehabilitacyjne
- zasiłek wyrównawczy
- jednorazowe odszkodowanie (także dla rodziny)
- renta z tytułu niezdolności do pracy, szkoleniowa lub rodzinna
- dodatek do renty rodzinnej
- dodatek pielęgnacyjny
- pokrycie kosztów leczenia odszkodowanie.

Aby otrzymać świadczenia należy złożyć odpowiedni wniosek do płatnika składek (pracodawcy lub ZUS). Do wniosku trzeba dołączyć protokół powypadkowy/kartę wypadku oraz zaświadczenie o stanie zdrowia.

Warto podkreślić, że istnieją przypadki, w których pracownik nie otrzyma świadczenia. Dzieje się tak wtedy, gdy przyczynę wypadku stanowi naruszenie przez pracownika przepisów, a także gdy dopuścił się on w pracy rażącego niedbalstwa. W razie pytań kontaktujcie sie z nami.

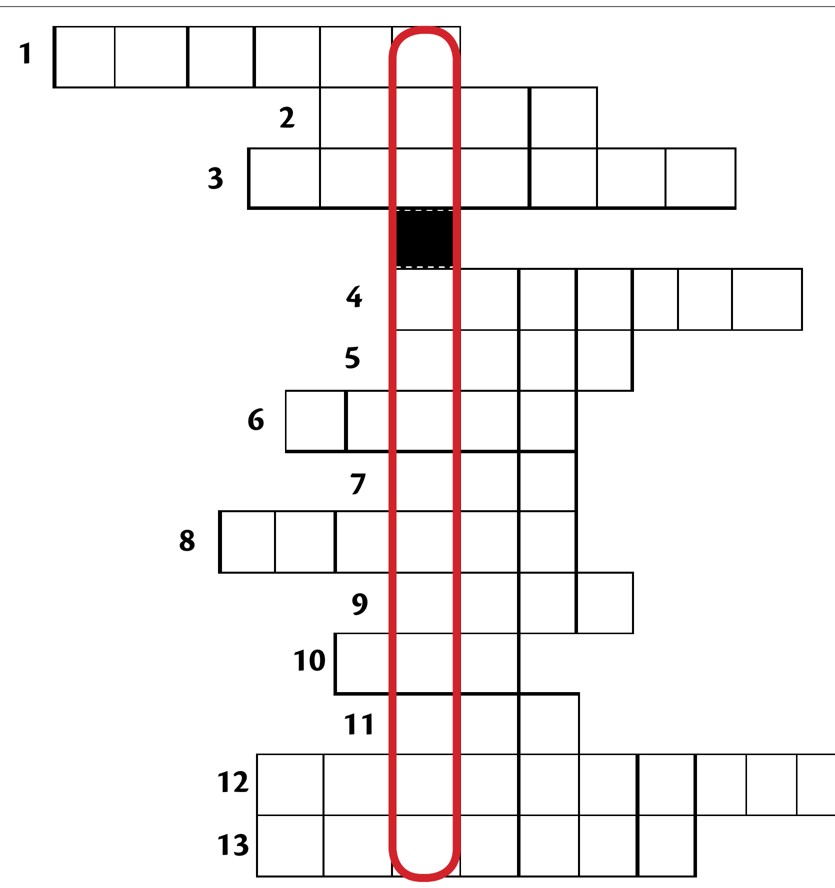
AVIVA – co warto wiedzieć

Wszyscy pracownicy Amazon podlegają darmowemu podstawowemu ubezpieczeniu grupowemu Aviva (wystarczy się zapisać). Jako pracownicy w ramach Kategorii I jesteśmy ubezpieczeni na wypadek wypadków przy pracy (obejmuje również drogę do/z pracy), wypadku komunikacyjnego i innych nieszczęśliwych wypadków w sytuacji trwałego uszczerbku na zdrowiu, niezdolności do pracy i leczenia szpitalnego. Istnieją dokładne wyznaczniki, aby określić, czy i kiedy należy nam się odszkodowanie.

Rozszerzone ubezpieczenie dodatkowe (Kategoria II) kosztuje 20 zł. Warto zapoznać się z ofertą przed przystąpieniem do ubezpieczenia. W HR Pomoc znajdują się ulotki na ten temat. Czy nam się to opłaca? Sam musisz zdecydować. Jeśli dostarczysz deklarację do działu HR do 25 dnia miesiąca, zostaniesz objęty od 1 dnia kolejnego miesiąca.

Jeżeli ulegliście wypadkowi przy pracy warto złożyć wniosek do ubezpieczyciela wraz z protokołem powypadkowym celem uzyskania należytego odszkodowania.

1. JAKA FIRMA ŚNI NAM SIĘ PO NOCACH?
2. KTO CHCE PRZYWRÓCENIA FEEDBACKÓW?
3. JAK IDZIESZ NA OBIAD TO MYŚLISZ SOBIE: „ZNOWU...?
4. Z CZYM POD KONIEC ZMIANY „POLUJĄ" NA NAS PRZEŁOŻENI?
5. CZEGO NIE DA SIĘ PIĆ Z AUTOMATÓW?
6. JAKI SYSTEM CHCE ZMIENIĆ ZWIĄZEK NA KORZYŚĆ PRACOWNIKÓW?
7. CZY WYSOKOŚĆ PODWYŻKI NAS SATYSFAKCJONUJE?
8. ILE PRZERWY MINIE TOBIE ZANIM DOJDZIESZ NA PALARNIĘ?
9. CZY WIESZ, ŻE DWA RAZY W ROKU KALENDARZOWYM MOŻESZ OTRZYMAĆ ZAPOMOGĘ LOSOWĄ?
10. CZY PRACOWNICY UWAŻAJĄ, ŻE OBIADY SIĘ POGORSZYŁY?
11. CZY REGULAMIN KONKURSU POWINIEN BYĆ ZMIENIANY W JEGO TRAKCIE?
12. ... PRACOWNICZA?
13. PRZERWY POWINNY BYĆ?



1. AMAZON 2. NIKT 3. MIELONE
4. SKANERY 5. KAWA 6. ADAPT
7. NIE 8. POŁOWA 9. WIEM 10.
TAK 11. NIE 12. INICJATYWA
13. DŁUŻSZE

TRANSPORT PRACOWNICZY

Przed XIX w. większość pracowników mieszkała w odległości mniejszej niż godzinę drogi pieszo od miejsca pracy. Dziś wiele osób podróżuje codziennie do pracy z miejsc znacznie bardziej oddalonych. Dla wielu osób decydującym argumentem o podjęciu zatrudnienia w danej firmie jest wysokość wynagrodzenia. Pracodawcy, którzy zdają sobie sprawę, że same wynagrodzenie jest niewystarczającym atutem oferują dodatkowe benefity, w tym zorganizowany transport.

Po pierwsze, codziennie przypominanają nam, że w Amazonie bezpieczeństwo jest najważniejsze i ta sama zasada tyczy się transportu. Niestety często dochodzi do sytuacji, kiedy podstawowe zasady są łamane i to świadomie, czy to przez kierowców przewoźników czy też część pracowników. **W sytuacji, kiedy zabraknie miejsc siedzących, a autobus nie jest przystosowany do przewożenia osób stojących, nie można takim autobusem jechać.** Niestety zdarza się, że kierowca informuje, że albo wsiadasz albo nie pojedziesz wcale. Z jednej strony do pracy większość osób jedzie niechętnie i gdy zabraknie miejsc jest świadoma, że ma prawo, a nawet powinna, odmówić jazdy przepełnionym autobusem. Z drugiej strony w drodze powrotnej jest gorzej, gdyż np. o 5:00 nad ranem nikt nie ma ochoty czekać nie wiadomo ile na kolejny transport. Jednak wszystkie takie sytuacje powinny być zgłaszana koordynatorowi, aby na przyszłość ich unikać. Gdy do nich dochodzi mówi nam się, że to pracownicy stwarzają problemy jeżdżąc naprzemiennie autobusami inbound i outbound – a co gdy pracownicy są proszeni o zostanie dłużej i powrót z inym działem?

Niezależnie od przyczyny powinniśmy pamiętać o kilku kwestiach związanych ze zgłaszaniem nieprawidłowości:

- na przystanku należy być 10 minut wcześniej
- pasażer zobowiązany jest stosować instrukcje przewoźnika
- w przypadku opóźnienia autobusu przekraczającego 15 minut należy zadzwonić do przewoźnika w celu uzyskania informacji
- należy oczekiwać na spóźniony autobus do 90 minut. Czas ten może być skrócony do 30 minut jeżeli warunki pogodowe są niekorzystne np. wichura, śnieżyca, duży mróz. Jednocześnie należy zgłosić to do działu HR
- usprawiedliwienie nieobecności pracownika spowodowanej brakiem możliwości skorzystania z transportu pracowniczego jest możliwe tylko jeśli nieobecność wynika z winy pracodawcy np. przepełnione autobusy
- wszelkie nieobecności lub spóźnienia ze względu na transport pracowniczy powinny być zgłoszone przez pracownika do koordynatora transportu lub HR Pomoc w ciągu 48 h
- koordynator sprawdzi i przekaże instrukcje HR-om, co do tego, jak potraktować zgłoszenie

Poniżej znajdziecie formularz do zgłaszania problemów:

TRANSPORTATION INCIDENT FORM	
DATA	
LOGIN	
ZMIANA	
TRASA	
TRASA DO PRACY / TRASA POWROTNA	
REJESTRACJA POJAZDU	
ZGŁASZANY PROBLEM	☐ Ogrzewanie/klimatyzacja ☐ Awaria drzwi (przednie/tylne) ☐ Uszkodzenie wewnątrz pojazdu ☐ Stłuczka/kolizja ☐ Brak miejsc siedzących/jazda na stojąco ☐ Niebezpieczna jazda/zachowanie kierowcy ☐ Niebezpieczne zachowanie pracowników ☐ INNE (Opisz zdarzenie poniżej)
OPIS ZDARZENIA	

Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza", cz. 2

KLAUZULA INFORMACYJNA

Przetwarzanie danych osobowych odbywać się będzie w celu:

- wykonywania celów statutowych,
- realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa, w szczególności zaś w Ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
- dołączenia członka/członkini do listy mailingowej lub innego elektronicznego komunikatora umożliwiającego wysyłanie lub odbiór informacji między członkami OZZIP, używanego w celach związanych ze statutową działalnością OZZIP.

Uprawnionymi do zbierania i przetwarzania danych osobowych w wyżej wskazanym celu są członkowie Komisji Krajowej OZZIP, członkowie prezydiów podstawowych jednostek organizacyjnych związku albo przedstawiciele związku działający z upoważnienia wyżej wskazanych organów.

OZZIP nie przekazuje pracodawcom lub innym podmiotom zatrudniającym zbiorczych list swoich członków. Jeżeli jednak pracodawca lub inny podmiot zatrudniający wystąpi do nas z prośbą o przedstawienie informacji czy zamierzamy Ciebie reprezentować (np. w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o prace), podejmiemy się Twojej obrony i niezwłocznie Cię o tym poinformujemy, korzystając z podanych przez Ciebie w tej deklaracji danych kontaktowych.

Okres przetwarzania danych osobowych rozpocznie się od chwili doręczenia przedstawicielowi OZZIP niniejszego oświadczenia (pod warunkiem jego podpisania) i będzie trwał przez okres niezbędny do realizacji celów statutowych OZZIP i czas realizacji ciążących na administratorze zgodnie z przepisami.

Przetwarzanie danych osobowych objętych deklaracją przystąpienia do związku zawodowego OZZIP w zakresie imienia i nazwiska członka związku, określenia podmiotu zatrudniającego, podstawy zatrudnienia, długości dotychczasowego zatrudnienia w odniesieniu do osoby wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy, oraz wymiaru czasu pracy (w odniesieniu do wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową) jest warunkiem niezbędnym członkostwa w OZZIP. Wycofanie zgody na ich przetwarzanie jest równoznaczne z wystąpieniem ze związku, niemniej jednak nie powoduje ono zaprzestania przetwarzania tych danych w zakresie niezbędnym dla realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa lub ochrony słusznych interesów administratora danych.

W razie pytań prosimy o kontakt z Inspektorem Ochrony Danych Osobowych w OZZIP: Jarosław Urbański (tel: 663-633-504, email: rzecznikochronydanychosobowych@ozzip.pl).

OZZIP będzie przetwarzać dane osobowe na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Każdej osobie, której dane osobowe są przetwarzane przez OZZIP przysługuje prawo do ich: weryfikacji, kontroli, aktualizacji, korekty, uzyskania informacji na temat metody, w jaki sposób są przechowywane, funkcji, a także odwołania od dalszego ich przetwarzania. W celu realizacji tych uprawnień prosimy o kontakt na ipamazon@wp.pl, tel. 721-852-897.

W momencie, gdy którakolwiek z podanych przez Ciebie informacji zmieni się, prosimy o kontakt z nami w celu uaktualnienia ewidencji.

Dane osobowe będą pozyskiwane wyłącznie na podstawie niniejszej deklaracji oraz oświadczeń mających na celu zmianę lub korektę tych danych.

Przekazanie danych osobowych w inny sposób będzie wymagało odrębnej zgody na ich przetwarzanie.

....

CZYTELNY PODPIS I DATA

Wypełnia przedstawiciel Komisji lub osoba upoważniona do odbioru poczty:

....

DATA DORĘCZENIA:

....

KIM JESTEŚMY?

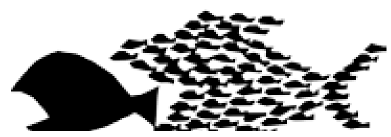
Związek zawodowy „Inicjatywa Pracownicza” powstał w Amazonie w Sadach w 2014 r. Obecnie zrzesza ponad 650 osób, w tym pracowników agencji. Inicjatywa Pracownicza nie ma „etatowych działaczy”. Wszystkie funkcje pełnimy społecznie. Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych – staramy się budować samorządny i niezależny ruch pracowniczy. Nie chcemy szukać na siłę „dialogu społecznego” w obliczu bezwzględności pracodawców. Nie boimy się sięgać po protesty i strajki w obronie praw pracowniczych.

Inicjatywa Pracownicza działa też w Cegielskim, Volkswagenie, Danfoss, żłobkach, szpitalu i w instytucjach samorządowych. Zrzeszamy aktorów, operatorów żurawi, pracowników elektrowni, przedstawicieli handlowych. Jeśli przestaniesz pracować w Amazonie, nadal możesz pozostać w związku, dołączyć do innej komisji lub założyć związek w nowym miejscu!

W Amazonie: bronimy prawnie pracowników, którym grozi wypowiedzenie lub nagana, współpracujemy z Inspekcją Pracy, pomagamy odwoływać się od feedbacków, wiemy co robić w sytuacji źle naliczonej wypłaty, reprezentujemy pracowników podczas spraw sądowych, pomagamy w pisaniu wniosków o zapomogę z ZFŚS czy w odwołaniu się od decyzji Conperio w trakcie zwolnień lekarskich.

Jeśli odpowiada Ci taki model działania skontaktuj się, wypełnij deklarację członkowską (poniżej), wrzuć do skrzynki związkowej na tablicy w POZ1, przekaż bezpośrednio przedstawicielom (obok lista nazwisk), lub wyślij pocztą.





Składki związkowe:

Składka wynosi 10 zł, z czego 4 zł przekazywane jest Komisji Krajowej (zapewnia księgowość, pomoc prawną, materiały drukowane, szkolenia i in). Składki zbieramy poprzez przelew na:

Numer konta:
28 2130 0004 2001 0577 6570 0014

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60–538 Poznań

Tytuł przelewu: (Imię i nazwisko), składka za (miesiąc/kwartał).

KONTAKT:

tel. 721–852–897
ipamazon@wp.pl
www.ozzip.pl
facebook:
OZZInicjatywaPracownicza

Przedstawiciele POZ1:

RECEIVE
Paweł Jęczmionka (ORG)
Roman Lupiński (ORG)

STOW
Mateusz Przybylski (BLU)
Leszek Jakóbczyk (BLU)

PICK
Natalia Skowrońska (BLU)
Agnieszka Gromyko (RED)

PACK
Karolina Łojewska (BLU)
Kamil Adamkiewicz (RED)
Agnieszka Mróz (BLU)
Krzysztof Jackowski (RED)
Maria Malinowska (RED)
Beata Dziamska (RED)

SHIP/VENDOR
Krzysztof Dombrowski (RED)
Tomasz Majchrzak (BLU)

WRO2:

Monika Boczula-Matyszczyk
Sylwia Dobrowolska
Edyta Sauermann

Zgłoś się!

Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”, cz. 1

DEKLARACJA

Ja, niżej podpisany /podpisana oświadczam, iż przystępuję do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” z siedzibą w Poznaniu (KRS nr 0000215247).

Imię ....
Nazwisko ....
Adres: ....
....
Telefon: ....
E-mail: ....

Pracodawca:
☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad ☐ Inne – ....
Miejsce pracy:
☐ POZ1 ☐ WRO1 ☐ WRO2
☐ KTW1 ☐ SZZ1 ☐ Inne – ....

Umowa: ☐ Umowa o pracę okres próbny ☐ Umowa zlecenie
☐ Umowa o pracę na czas określony
☐ Umowa o pracę na czas nieokreślony

Wymiar czasu pracy: ☐ Cały etat ☐ Pół etatu

Dział: ....

....
CZYTELNY PODPIS I DATA

PRZYNALEŻNOŚĆ DO INNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

☐ Oświadczam, iż NIE NALEŻĘ do innego związku zawodowego u pracodawcy.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego u pracodawcy, jednak CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków moje członkostwo uwzględniał wyłącznie OZZIP.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego u pracodawcy i NIE CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków OZZIP uwzględniał moje członkostwo. Z uprawnień wynikających z mojego członkostwa korzysta już inny związek zawodowy i chcę, by tak pozostało.

....
CZYTELNY PODPIS I DATA

Oświadczam, iż wyrażam zgodę na przetwarzanie danych zawartych w niniejszym formularzu przez Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza” z siedzibą w Poznaniu (KRS 0000215247), ul. Kościelnej 4/1a 60-538 Poznań (OZZIP) w celach statutowych.

....
CZYTELNY PODPIS I DATA

INFORMACJA O DACIE PRZYJĘCIA DO ZWIĄZKU

Jeżeli nasza Komisja nie postanowi inaczej, datą przyjęcia Ciebie do naszego związku zawodowego będzie:

1) ostatni dzień miesiąca, w którym oświadczenie to zostało doręczone:

a) członkowi prezydium organizacji podstawowej Związku (również poprzed odebranie ze skrzynki pocztowej na tablicy zwizkowej)

b) bezpośrednio osobie działającej z upoważnienia prezydium Komisji

c) na ujawniony w KRS adres Związku (aktualnie: ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań);

2) dzień, w którym po otrzymaniu tego oświadczenia prezydium Komisji podjęło się Twojej obrony wobec podmiotu zatrudniającego (w tym pracodawcy).

Powyższe wynika z Uchwały nr 60/5/2018 Komisji Krajowej OZZIP z 28.10.2018 r.

Drogą email otrzymasz potwierdzenie zapisania do związku oraz informacje na temat skadek członkowskich.